EYB 2018-296557 – Résumé

Tribunal administratif du travail

Beaulieu et 9225-1040 Québec inc. (Restaurant Michelangelo)

269807 (approx. 5 page(s))

5 juillet 2018

Décideur(s)

Gagnon, Raymond

Type d'action

DEMANDE de fixation d'indemnités. ACCUEILLIE en partie.

Indexation

TRAVAIL; NORMES DU TRAVAIL; RECOURS; PLAINTE POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; RÉPARATION DU PRÉJUDICE; RÉINTÉGRATION DU SALARIÉ; serveur; faute professionnelle; malpropreté; proportionnalité de la sanction; fin d'emploi intempestive devant la clientèle; mise en demeure de se désister de sa plainte; indemnité de fin d'emploi; dommages moraux; dommages punitifs

Résumé

Le salarié était serveur au service de l'employeur depuis plus de deux ans. L'employeur l'a congédié devant la clientèle après que le salarié eut manipulé du beurre avec ses mains, devant des clients. Le Tribunal administratif du travail (le TAT) a accueilli sa plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* (la LNT) et il a conservé sa compétence pour établir les mesures de réparation demandées. Le salarié présente une demande en fixation des indemnités en vertu de l'article 128 LNT.

Il est établi que la réintégration n'est pas souhaitable en l'espèce. Le salarié a droit à une indemnité pour perte d'emploi en remplacement du redressement normal prévu par la LNT. Le salarié réclame 4 129,84 \$ soit l'équivalent de huit semaines de salaire. L'employeur est disposé à accorder 1 491,91 \$ soit près de trois semaines de salaire. Le calcul de cette indemnité doit prendre en compte notamment la nature de l'emploi, la durée de service et les avantages acquis, dont la sécurité procurée par la LNT. Au moment de son congédiement, le salarié cumulait 2,89 années de service. L'employeur était un restaurant classé quatre diamants. Le fait que le salarié se soit rapidement retrouvé un emploi ne doit pas être considéré, cela constituant même un avantage pour l'employeur qui n'a alors pas d'indemnité à payer pour perte de salaire. En l'espèce, l'âge du salarié n'est pas un critère pertinent. Dans les circonstances, l'indemnité raisonnable pour perte d'emploi est établie à 3 000 \$.

L'article 128 LNT autorise le TAT à rendre toute décision juste et raisonnable dans les circonstances. Le salarié réclame des dommages moraux et punitifs de 5 000 \$. L'octroi

de dommages moraux indemnise le salarié pour une atteinte à sa dignité ou pour une conduite excessive ou vexatoire de l'employeur. Le salarié a immédiatement reconnu sa faute et l'employeur l'a congédié devant la clientèle. En agissant de la sorte, l'employeur a exercé son autorité en humiliant le salarié, ce qui constitue de l'abus. Dans ces circonstances, il y a lieu d'accorder 2 000 \$ en dommages moraux.

Les dommages punitifs ont pour objectif de sanctionner un comportement patronal fautif qui a porté une atteinte illicite et intentionnelle à un droit fondamental du salarié. Or, à quelques jours de Noël, l'employeur a transmis une notification par huissier au salarié afin de lui interdire d'exercer ses droits prévus à la LNT. Ce type de notification a occasionné de l'angoisse et de l'inquiétude au salarié alors qu'il venait de perdre son emploi. La LNT est une loi d'ordre public. L'employeur ne pouvait tenter de bâillonner ainsi le salarié. Il devra lui verser une somme additionnelle de 2 000 \$ à titre de dommages punitifs. La demande est accueillie en partie.

NDLR

Pour consulter la décision qui conclut au droit du salarié à des indemnités, voir le dossier EYB 2018-296625.

Décision(s) antérieure(s)

- T.A.T. no CQ-2016-7573, 7 novembre 2017, EYB 2017-296625

Beaulieu et 9225-1040 Québec inc. (Restaurant Michelangelo)

2018 QCTAT 3240

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Québec
Dossier : CQ-2017-6071
Dossier employeur : 269807
Québec, le 5 juillet 2018

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Raymond Gagnon

Louis Beaulieu
Partie demanderesse

c.

9225-1040 Québec inc.
Restaurant Michelangelo
Partie défenderesse

DÉCISION

[1] À défaut de s'entendre avec 9225-1040 Québec inc. (Restaurant Michelangelo), son ancien employeur, sur les mesures de réparations qui lui sont acquises en application de la décision rendue le 7 novembre 2017¹, monsieur Louis Beaulieu demande au Tribunal de déterminer les montants correspondant à ces mesures aux titres de l'indemnité pour la perte d'emploi et des dommages moraux et punitifs.

¹ 2017 QCTAT 5006.

[2] Le Tribunal fixe le montant de ces indemnités en application du paragraphe 3 du premier alinéa de l'article 128 de la *Loi sur les normes du travail*² (LNT)

L'INDEMNITÉ POUR LA PERTE DE SON EMPLOI

[3] Monsieur Beaulieu réclame à ce titre l'équivalent de huit semaines à un salaire moyen admis de 516,23 \$ hebdomadaire, soit deux semaines pour chacune des années de service allant de sa date d'embauche en novembre 2013 jusqu'à la date de la décision constatant qu'il n'y avait pas lieu de le réintégrer dans son emploi, ce qui correspond à la somme de 4 129,84 \$

[4] L'employeur répond que cette indemnité doit se calculer à raison d'une semaine par année de service, le service prenant fin à la date de son congédiement en septembre 2016.

[5] Pour l'employeur, monsieur Beaulieu occupait un emploi ni spécialisé ni rare. D'ailleurs, il a pu très rapidement en occuper un autre, toujours dans le domaine de la restauration. De plus, le congédiement a résulté d'une faute professionnelle reconnue par le Tribunal. Il est donc disposé à lui accorder la somme de 1 491,91 \$ correspondant à une semaine de salaire pour ses 2,89 années de service.

[6] L'indemnité pour la perte de l'emploi résulte du fait que le salarié injustement congédié, compte tenu des relations interpersonnelles entre lui-même et les représentants de l'employeur et des circonstances de son congédiement, ne peut se prévaloir du redressement normal prévu à la LNT voulant qu'il a le droit de récupérer son emploi.

[7] Le calcul de cette indemnité n'est pas purement mathématique, le Tribunal devant en déterminer la valeur en prenant en compte notamment de la nature de l'emploi qu'il détenait, la durée du service pour cet employeur et les avantages qu'il en obtenait, dont la sécurité que lui conférait la LNT de ne pas en être privé à moins de retenir contre lui une cause juste et suffisante,

[8] Au moment de son congédiement, il détenait un emploi depuis novembre 2013 dans un restaurant classé quatre diamants, classification dont a fait largement état l'employeur. D'autre part, la faute professionnelle qui a provoqué le congédiement doit également être prise en compte. Finalement, le fait qu'il se soit trouvé rapidement un autre travail n'a pas d'incidence sur le calcul de cette indemnité, l'employeur tirant même un avantage du fait qu'il n'a aucune indemnité à payer pour perte de salaire. L'âge du salarié n'est pas, dans le présent cas, un élément à considérer.

² RLRQ, c. N-1.1.

[9] À ce titre, l'employeur doit lui payer la somme de 3 000 \$.

LES DOMMAGES MORAUX ET PUNITIFS

[10] Monsieur Beaulieu réclame 5 000 \$ au titre des dommages moraux et punitifs.

[11] Le paragraphe 3 de l'article 128 de la Loi permet au Tribunal de « *rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire* », ce qui inclut l'octroi de dommages.

[12] L'octroi de dommages moraux vise à assurer une pleine indemnisation au salarié congédié d'une manière qui porte atteinte à sa dignité ou encore marqué par une conduite excessive ou vexatoire de la part de l'employeur. Les dommages punitifs visent pour leur part à sanctionner un comportement fautif de la part de l'employeur et portant une atteinte illicite et intentionnelle à un droit fondamental. Ils visent aussi à indiquer la réprobation face à tel comportement.

[13] Le salarié a été congédié au terme d'une brève enquête suivant sa faute professionnelle qu'il a immédiatement reconnue. Devant la clientèle du restaurant, il a été prestement viré.

[14] Cela constitue un abus d'autorité dans l'exercice du droit de gestion qui a eu pour effet d'humilier le salarié, ce qui justifie le versement d'une somme de 2 000 \$ au titre des dommages moraux.

[15] La décision du 7 novembre 2017, au paragraphe 18, fait état de l'envoi au salarié d'une mise en demeure en ces termes :

[18] Finalement, le 22 décembre, par ses procureurs, le Restaurant fait signifier à monsieur Beaulieu une mise en demeure. Celle-ci est en réaction aux plaintes déposées par monsieur Beaulieu. On lui reproche d' « *entretenir[ir] une campagne d'embêtements et d'ennuis auprès [du Restaurant] en multipliant les plaintes au niveau des autorités gouvernementales, ce qui ne sera plus toléré* ». À défaut de cesser immédiatement ces faits et gestes, on lui réclamera la somme de 5 000 \$, sauf paraître.

[16] La notification par huissier à quelques jours des Fêtes d'une telle mise en demeure est totalement gratuite. Rien ne la justifie, si ce n'est le désir de l'employeur de bâillonner le salarié qui a simplement exercé son droit de contester la mesure qui lui a été injustement imposée trois mois plus tôt.

[17] Or, la LNT et les recours qu'elle prévoit, dont celui à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante, établissent des normes d'ordre public de protection. Cette loi joue un rôle particulièrement important à l'égard des salariés du Québec, qu'ils soient syndiqués ou non. Elle représente la plus importante intervention législative en cette matière et elle constitue la pièce maîtresse du régime légal du travail salarié au Québec³.

[18] Monsieur Beaulieu, en sus de perdre son emploi dans les conditions décrites plus haut, n'avait pas à être indûment inquiété par ce même employeur alors qu'il exerçait simplement son droit de contester la mesure qui lui avait été imposée et la manière employée par le propriétaire du restaurant qui l'employait.

[19] Pour l'inquiétude et l'angoisse provoquées par la notification d'une telle mise en demeure de type bâillon, une somme additionnelle de 2 000 \$ doit lui être payée pour les dommages moraux subis.

[20] Aucun autre comportement de l'employeur ne justifie le droit à des dommages punitifs.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE la demande de fixation des indemnités acquises à Louis Beaulieu en exécution de la décision 2017 QCTAT 5006 du 7 novembre 2017;

FIXE le montant des indemnités dues à **Louis Beaulieu** à :

- 3 000 \$ à titre d'indemnité pour la perte de son emploi;
- 4 000 \$ à titre de dommages moraux;

ORDONNE à **9225-1040 Québec inc. (Restaurant Michelangelo)** de payer à Louis Beaulieu, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision, la somme totale de 7 000 \$;

DÉCLARE qu'à défaut d'être indemnisé dans le délai prescrit, **Louis Beaulieu** sera en droit d'exiger de **9225-1040 Québec inc. (Restaurant Michelangelo)** pour chaque journée de retard, un

³ Voir *SFPQ c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28, aux paragraphes 6 à 9 qui précisent le cadre législatif et la portée de la LNT.

intérêt sur la somme due au taux fixé suivant l'article 28 de la
*Loi sur l'administration fiscale*⁴.

Raymond Gagnon

M^e Catherine Bourque
PAQUET TELLIER
Pour la partie demanderesse

M^e Frédéric Desgagné
HICKSON – NOONAN, AVOCATS
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 6 juin 2018
/mpl

⁴ RLRQ, c. A-6.002.